

EFFECTOS DE LA DIFERENCIA DE GÉNEROS EN EL DERECHO A LA PENSIÓN DE  
VEJEZ, CON FUNDAMENTO EN LA LEY 100 DE 1993 DE COLOMBIA

Daniela Teresa Cuentas Madiedo

Karolay Andrea Rodríguez Molina



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA

Facultad de derecho

Programa derecho

Barranquilla

2017

EFFECTOS DE LA DIFERENCIA DE GÉNEROS EN EL DERECHO A LA PENSIÓN DE  
VEJEZ, CON FUNDAMENTO EN LA LEY 100 DE 1993 DE COLOMBIA

Daniela Teresa Cuentas Madieto

Karolay Andrea Rodríguez Molina

Trabajo de grado para optar al título de: Abogado

Asesores:

Benjamin Lizarazo

Darwin Solano Bent

Docente Facultad de Derecho

CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA

Facultad de derecho

Programa derecho

Barranquilla

2017

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Barranquilla, abril de 2017

### **Agradecimientos**

A Dios Todopoderoso, por habernos dado la existencia y permitido llegar al final de nuestra carrera.

A nuestro asesor Benjamin Lizarazo y demás docentes de la Corporación Universidad de la Costa, que con sus aportes académicos hicieron posible la adquisición de conocimientos para nuestro desarrollo profesional

A todas y todos quienes de una u otra forma, colocaron su granito de arena para el logro de este Trabajo de Grado, agradecemos de forma sincera su valiosa colaboración.

## **Glosario**

**Inequidad de género.** Se llama género al conjunto de diferencias sociales entre mujeres y hombres, partiendo de los roles, creencias y valores que a cada uno(a) de los sexos se les asignan culturalmente. La inequidad de nuestra sociedad donde los ricos tienen más recursos que la mayoría de la población.

**Régimen pensional.** Existen dos sistemas: el Régimen de Ahorro Individual (RAIS), que es privado y en el que las pensiones son manejadas por las Administradoras de Fondos de Pensión (AFP), y el Régimen de Prima Media (RPM), que es público y será administrado por Colpensiones, entidad que reemplazará al Instituto de Seguros Sociales (ISS).

**Reforma.** Es la acción y efecto de reformar o reformarse. Este verbo, por su parte, refiere a volver a formar, rehacer, modificar algo, enmendar o corregir la conducta de una persona o una ley.

## **Resumen**

En este estudio se analizan las diferencias existentes en el derecho de la pensión de vejez entre hombres y mujeres, las cuales han coexistido en el sistema de seguridad social en Colombia, construido bajo la influencia y experiencias internacionales, desde mediados del siglo XX. Esta construcción, se ha caracterizado por cambios, transiciones y reformas, en sus instituciones y mecanismos de protección a lo largo del tiempo. El objetivo de esta monografía, es evidenciar de manera documental las debilidades en el régimen pensional vigente con respecto a la inequidad en cobertura y sostenibilidad financiera para el género femenino, justificada en la discriminación en el mercado laboral y en el rol de madres para algunas. El tipo de investigación se enfocó en lo documental, descriptivo y bibliográfico, utilizando el método de investigación del análisis y síntesis para dar respuesta a la hipótesis o pregunta de investigación. Se concluye que no se debe afianzar la protección de la vejez en el régimen contributivo, antes se debe consultar la realidad social y las condiciones especiales de pobreza, en este caso se hace necesaria una reforma que permita una mayor cobertura y que por ende contribuya a la mejora en equidad para las mujeres de Colombia con alta participación en el mercado laboral informal y estacional, dada el alto grado de marginalidad, desplazamiento y responsabilidades de la mujer en nuestra sociedad.

Palabras clave: régimen pensional, reforma, inequidad género.

**Abstrac**

This study analyzes the differences in the right to old age pension between men and women, which have coexisted in the social security system in Colombia, built under the influence and international experiences, since the middle of the 20th century. This construction has been characterized by changes, transitions and reforms, in its institutions and mechanisms of protection over time. The objective of this monograph is to document in a documentary way the weaknesses in the current pension system with respect to the inequality in coverage and financial sustainability for the feminine gender, justified in the discrimination in the labor market and in the role of mothers for some. The type of research focused on the documentary, descriptive and bibliographical, using the research method of analysis and synthesis to answer the hypothesis or research question. It is concluded that the protection of old age in the contributory system should not be strengthened, but rather the social reality and the special conditions of poverty must be consulted, in this case a reform is necessary that allows a greater coverage and, consequently, contributes to The improvement in equity for Colombian women with high participation in the informal and seasonal labor market, given the high degree of marginality, displacement and responsibilities of women in our society.

Keywords: pension system, reform, gender inequality

## Contenido

Lista de Tablas y Figuras

Lista de siglas

Introducción .....	1
Capítulo I. Tema de Investigación y Problema.....	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Problema .....	6
1.3 Pregunta de investigación .....	8
1.4 Justificación .....	8
1.5 Objetivos .....	10
1.5.1 General.....	10
1.5.2 Específicos.....	10
Capítulo II. Marco Referencial .....	11
2.1 Marco Epistemológico .....	11
2.2 Marco Teórico.....	13
2.3 Marco Conceptual .....	20
2.3.1 Afiliados al sistema de seguridad social.....	20
2.3.2 Colpensiones.....	20
2.3.3 Garantía de pensión mínima.....	20
2.3.4 Inequidad de género.....	21
2.3.5 Mercado laboral.....	21
2.3.6 Ministerio de protección social.....	21
2.3.7 Ministerio de trabajo.....	22



2.3.8 Régimen.....	22
2.3.9 Régimen de ahorro individual con solidaridad.....	22
2.3.10 Reformas pensionales.....	22
2.3.11 Sistema pensional.....	22
2.3.12 Superintendencia Financiera.....	23
2.4 Marco legal .....	23
Capítulo III. Marco Metodológico .....	25
3.1 Diseño .....	25
3.2 Tipo de investigación .....	25
3.3 El método de investigación.....	25
3.4 Fuentes .....	26
3.4.1 Secundarias.....	26
Capítulo IV. Resultados y Discusión .....	26
4.1 Descripción de la normativa sobre el Sistema Pensional Colombiano.....	26
4.1.1 La cobertura del sistema.....	27
4.1.2 La diversificación de los regímenes y equidad.....	27
4.1.3 Solidaridad y eficiencia.....	28
4.2 Caracterizar la distribución del ingreso, realizando una comparación inter-temporal con el sistema pensional y sus efectos legales.....	35
4.3 Evaluar los factores influyentes en la relación salarial y el esquema provisional de hombres y mujeres, teniendo en cuenta las tendencias en el mercado laboral. ....	38
Conclusiones .....	44
Recomendaciones .....	45
Referencias.....	48

## Lista de Tablas y Figuras

### Tablas

	pág.
Tabla 4.1 Características de cada régimen pensional.....	36
Tabla 4.2 Esperanza de vida según sexo.....	41

### Figuras

	pág.
Figura 4.1 Cobertura del sistema pensional Colombiano.....	29
Figura4.2 Indicadores demográficos 2005-2020.....	38
Figura4.3 Esperanza de vida y proyecciones a 2020.....	42
Figura4.4 Realidad salarial y movilidad entre regímenes.....	43

**Lista de siglas**

AFPs..	Administradoras de Fondos de Pensiones.
CAJANAL..	Caja Nacional de Previsión.
CEPAL..	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
DANE..	Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
GPM..	Garantía de Pensión Mínima.
ISS..	Instituto de Seguro Social.
OIT..	Organización Internacional Del Trabajo.
PEA..	Población Económicamente Activa.
RAIS..	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.
RPM..	Régimen de Pensión Media.
SISBEN..	Sistema de Selección de Beneficiarios Para Programas Sociales.

## **Introducción**

La ley 100 de 1993, crea el sistema de seguridad social integral, aún vigente en Colombia. Contiene los mecanismos, normas, instituciones y procedimientos para amparar a la población en situaciones que se derivan de los sucesos propios de la vida o contingencias de fuerza mayor como la vejez o la invalidez por lesiones o muerte.

Establece esta ley en el libro I, capítulo I, artículo 12 la composición de dos regímenes coexistentes, el primero, el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida, mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas. Son aplicables a este Régimen, las disposiciones vigentes para los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte que venían a cargo del Instituto de Seguros Sociales y que paso posteriormente a Colpensiones; y el segundo el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, mediante el cual los afiliados, tienen derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE. Para el cálculo de dicho monto se tendrá en cuenta el valor del bono pensional, cuando a éste hubiere lugar. (Congreso de la República de Colombia, Ley 100 de 1993, s.p.).

Los términos masculino o femenino como géneros distintos, es una verdad no asimilada en las instituciones jurídicas y mucho menos en el Sistema de Seguridad Social Colombiano, el cual solo contempla en el título II, capítulo 1, artículo 13 de la Constitución política de Colombia el derecho a la igualdad ante la ley; aunque existen estudios realizados a nivel de América Latina y el Caribe por organismos internacionales como el CEPAL y Fedesarrollo, que servirán de soporte para esta investigación sobre la existencia documentada de inequidad o desigualdad de géneros en el momento de obtener la pensión, los cuales no han tenido el efecto en ninguna de las reformas concebidas para la ley 100 ni para otro organismo competente en pensiones.

El común denominador del Sistema Pensional Colombiano, es la ausencia de una agenda política y económica de protección social, teniendo en cuenta elementos estructurales para solucionar de forma definitiva las problemáticas que se presentan en diferentes temas como la ampliación de coberturas, la sostenibilidad fiscal y la igualdad de género ante los beneficios otorgados por la legislación.

En Colombia, actualmente este tema es discusión en el congreso, como ocurrió en el acto legislativo del 14 de diciembre del 2016, en segundo debate de la cámara, que pretende implantar la reducción de semanas laboradas para mujeres de 1300 a 1150, presentándose como propuesta para reformar la ley 100 y así combatir la desigualdad laboral como afirman algunos congresistas, esta reforma .modificaría el numeral 2 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 (Betín, 2016).

Para abordar la realidad del sistema pensional es necesario conocer factores como la evolución del sistema de trabajo, la estructura demográfica del país, los cambios macroeconómicos, jurídicos e institucionales y las diferencias que el mercado laboral como

variables que hacen parte del universo socioeconómico para hombres y mujeres,. En el país imperan dos regímenes pensionales, como se explicó anteriormente los cuales coexisten pero son incompatibles. No obstante es pertinente asumir las características propias de Colombia y hacer el análisis con enfoque de género para los dos regímenes, para pensionar a hombres y mujeres, son diferentes en su estructura legal y económica por disposición legal.

Este proyecto pretende abordar el tema de género analizando el sistema pensional imperante abriendo un espacio de reflexión sobre las diferencias históricas existentes y los elementos de juicio que deben tenerse en cuenta para conocer más a fondo sobre el tema pensional Colombiano.

Esta investigación pretende demostrar el daño que las disposiciones legales en materia de pensiones se legitima a la mujer, inducida por las debilidades institucionales, en relación a la cobertura y sostenibilidad financiera, que a pesar de 19 reformas están presentes en el sistema.

## **Capítulo I. Tema de Investigación y Problema**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La ley 100 de 1993, crea el sistema de seguridad social integral, aún vigente en Colombia. Contiene los mecanismos, normas, instituciones y procedimientos para amparar a la población en situaciones que se derivan de los sucesos propios de la vida o contingencias de fuerza mayor como la vejez o la invalidez por lesiones o muerte.

Establece esta ley en el libro I, capítulo I, artículo 12 la composición de dos regímenes coexistentes, el primero, el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida, mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas. Son aplicables a este Régimen, las disposiciones vigentes para los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte que venían a cargo del Instituto de Seguros Sociales y que paso posteriormente a Colpensiones; y el segundo el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, mediante el cual los afiliados, tienen derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE. Para el cálculo de dicho monto se tendrá en cuenta el valor del bono pensional, cuando a éste hubiere lugar. (Congreso de la República de Colombia, 1993, Ley 100 de 1993. s.p).

Los términos masculino o femenino como géneros distintos, es una verdad no asimilada en las instituciones jurídicas y mucho menos en el Sistema de Seguridad Social Colombiano, el cual solo contempla en el título II, capítulo 1, artículo 13 de la Constitución Política de 1991 el derecho a la igualdad ante la ley; aunque existen estudios realizados a nivel de América Latina y el Caribe por organismos internacionales como el CEPAL y Fedesarrollo, que servirán de soporte para esta investigación sobre la existencia documentada de inequidad o desigualdad de géneros en el momento de obtener la pensión, los cuales no han tenido el efecto en ninguna de las reformas concebidas para la ley 100 ni para otro organismo competente en pensiones.

El común denominador del Sistema Pensional Colombiano, es la ausencia de una agenda política y económica de protección social, teniendo en cuenta elementos estructurales para solucionar de forma definitiva las problemáticas que se presentan en diferentes temas como la ampliación de coberturas, la sostenibilidad fiscal y la igualdad de género ante los beneficios otorgados por la legislación.

En Colombia, actualmente este tema es discusión en el congreso, como ocurrió en el acto legislativo del 14 de diciembre del 2016, en segundo debate de la cámara, que pretende implantar la reducción de semanas cotizadas para mujeres de 1300 a 1150, presentándose como propuesta para reformar la ley 100 y así combatir la desigualdad laboral como afirman algunos congresistas, esta reforma modificaría el numeral 2 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

Para abordar la realidad del sistema pensional es necesario conocer factores como la evolución del sistema de trabajo, la estructura demográfica del país, los cambios



macroeconómicos, jurídicos e institucionales y las diferencias que el mercado laboral como variables que hacen parte del universo socioeconómico para hombres y mujeres,. En el país imperan dos regímenes pensionales, como se explicó anteriormente los cuales coexisten pero son incompatibles. No obstante es pertinente asumir las características propias de Colombia y hacer el análisis con enfoque de género para los dos regímenes, para pensionar a hombres y mujeres, son diferentes en su estructura legal y económica por disposición legal.

Este proyecto pretende abordar el tema de género analizando el sistema pensional imperante abriendo un espacio de reflexión sobre las diferencias históricas existentes y los elementos de juicio que deben tenerse en cuenta para conocer más a fondo sobre el tema pensional Colombiano.

Esta investigación pretende demostrar el daño que las disposiciones legales en materia de pensiones se legitima a la mujer, inducida por las debilidades institucionales, en relación a la cobertura y sostenibilidad financiera, que a pesar de 19 reformas están presentes en el sistema.

## **1.2Problema**

Desde su creación, el Sistema Pensional Colombiano, se ha caracterizado por sufrir de tres grandes problemas estructurales: la inequidad, la baja cobertura, la insostenibilidad financiera, en donde la Ley 100 de 1993 buscó corregir dichos problemas e introdujo el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) y por último la Garantía de Pensión Mínima (GPM); es importante resaltar que ésta no es la primera norma que establece un

mínimo para las pensiones. No obstante, dicha reforma y otras que se dieron a lo largo de estos 20 años no han sido suficientes para corregir las fallas de las cuales adolecía en ese entonces el Sistema. Porque la inclusión de algunas condiciones que de alguna forma buscaban mejorar la distribución del ingreso, ha tenido el efecto contrario al esperado y han aumentado la exclusión presente en el Sistema.

Dentro del sistema pensional actualmente se conocen como regímenes los establecidos bajo prima media y ahorro individual, en ambos hay diferencias en la edad de jubilación para hombres y mujeres. Antes del 2014 un hombre debe tener 60 años, y una mujer 55, para acceder a pensión; a partir de 2014 la edad de jubilación aumenta a 62 y 57, respectivamente. La edad necesaria para clasificar al Fondo de Garantía de Pensión Mínima es de 62 para hombres y 57 para mujeres. En todos los casos la diferencia de edades entre hombres y mujeres se mantiene. Aunque las mujeres tienen una menor edad de jubilación, tienen una expectativa de vida que sobrepasa la de los hombres por más de 7 años. Según el Anuario Estadístico de la CEPAL de 2009: la expectativa de vida al nacer entre 2005 y 2010 en Colombia es 69,2 para los hombres y 76,6 para las mujeres. (CEPAL, 2010.p.1).

La expectativa de vida a la edad de pensionarse, se aumenta, y por ende no se alcanza a cotizar las semanas suficientes, lo que se traduce en gasto fiscal para el gobierno que tiene que subsidiar el tiempo no cotizado por la mujer. En el Régimen de Ahorro Individual (Fondos de Pensiones) la menor edad de jubilación que implica un período corto de acumulación y el mayor número de años de disfrute, hacen que la mesada pensional

estimada para las mujeres sea menor porque el capital ahorrado se debe repartir entre más años. En efecto, reiterados estudios confirman que las mujeres son mayoría en el trabajo informal, que tienen menos fidelidad al Sistema cuando logran acceder a él, es decir la densidad de sus cotizaciones es menor que la de los hombres y, para completar, su remuneración es menor. Si lo anterior se combina con una mayor expectativa de vida y una edad más temprana en la jubilación o una mayor probabilidad de supervivencia del hombre cónyuge o compañero jubilado, pensionado o trabajador, se tiene una combinación cuyo resultado no puede ser otro que un número mayor de mujeres por fuera de la cobertura del Sistema o en caso de tenerla con un monto menor de pensión e insuficiente para afrontar su vida como adulta mayor y anciana.

### **1.3Pregunta de investigación**

¿Por qué, se vulnera a las mujeres por la edad y el género en la ley 100 de 1993?

### **1.4Justificación**

La Ley 100 de 1993, estableció que existen diferentes edades para acceder a la pensión entre los hombres y las mujeres. Esta situación, no tuvo en cuenta que reducir la edad de jubilación en las mujeres no produce ningún efecto compensatorio sin embargo han pasado múltiples reformas que hasta ahora no han determinado si existe o no discriminación de géneros la cual se legitima en la ley pensional colombiana y al mismo tiempo, viola la constitución política de Colombia de 1991 en el fundamental derecho a la igualdad.

En esa medida, se puede afirmar que existe la decisión constitucional de remediar situaciones de inferioridad fincadas en estereotipos o prejuicios sociales de reconocida persistencia y que a la prohibición de discriminar, se suma la voluntad de erradicar esas conductas o prácticas arraigadas, que han ubicado a personas o a sectores de la población en posiciones desfavorables. Se impone, entonces, el compromiso de impedir el mantenimiento y la perpetuación de tales situaciones, por la vía de neutralizar las consecuencias de hecho que de ellas se deriva. Es pertinente, analizar si existe o no esta desigualdad laboral desde diferentes enfoques que permitan profundizar la funcionalidad del sistema pensional en Colombia, cual es la realidad histórica del mercado laboral, el rol del hombre y la mujer en la familia, la informalidad, el acceso al trabajo y las disposiciones legales.

También se debe destacar, que la última reforma al sistema de pensiones permitió afiliar a un mayor número de personas, 18,2 millones a diciembre de 2014, es decir un cobertura del 76,6% de la población económicamente activa. Sin embargo, cuando se revisa el índice de cobertura efectiva, se puede analizar que tan solo el 33% de la población ocupada está actualmente cotizando para pensión. El sistema de pensiones aún se encuentra alejado de lograr que la población colombiana pueda garantizar ingresos estables durante su vejez. (Superintendencia Financiera de Colombia, 2014, s.p).

Se observa en la ley 100 de 1.993, que el espíritu y objetivo de la Ley es la búsqueda de mayor cobertura, viabilidad financiera y equidad de géneros, sin embargo es necesario hacer un diagnóstico de la situación actual del Régimen pensional, a fin de evaluar sus problemas y las necesidades para alcanzar los objetivos planteados en la Constitución Política.

Para las investigadoras, realizar este estudio significa aumentar los criterios adquiridos durante la carrera y así poder comprobar o desaprobar teorías existentes, en la construcción de nuevos conocimientos.

## **1.5Objetivos**

### **1.5.1 General.**

Determinar los efectos de las diferencias de edades por género y cómo vulnera a las mujeres el sistema pensional colombiano a través de un documento de estudio, que exponga las disposiciones y los regímenes pensionales actuales ante los efectos en el momento de pensionarse bajo el régimen de la Ley 100 de 1993.

### **1.5.2 Específicos.**

- Describir la normativa sobre el sistema pensional Colombiano.
- Caracterizar la distribución del ingreso, realizando una comparación inter-temporal con el sistema pensional y sus efectos legales.
- Evaluar los factores influyentes en la relación salarial y el esquema previsional de hombres y mujeres teniendo en cuenta las tendencias en el mercado laboral.

## **Capítulo II. Marco Referencial**

### **2.1 Marco Epistemológico**

No siempre fue protegido el derecho a la seguridad social, de alguna manera esta necesidad de protección del trabajador en torno a su ambiente laboral, sus herramientas, técnicas, riesgos que podía correr y sobre todo, que al pasar el tiempo, cuando ya no fuera posible trabajar, se contará con un apoyo, para llevar una vida digna. Este derecho, intenta devolver el esfuerzo y tiempo consagrado a cada oficio y a las determinadas empresas para que puedan garantizar unas condiciones de vida suficientes para enfrentar los normales cambios y ajustes de la tercera edad.

El concepto de igualdad material, tiene gran importancia a partir del concepto de justicia material, que reformula la consideración de la justicia como fin del derecho y que reivindica la necesaria efectividad de la norma y las actuaciones judiciales para el logro de esa justicia material y consecuentemente de una igualdad material, traducida en oportunidades de la misma naturaleza para todos y todas, que les permita alcanzar condiciones de vida digna; al respecto, puede verse que epistemológicamente es un principio fundamental que pretende puntualizar más allá de las construcciones teóricas, donde la gestión del conocimiento busca promover principios determinantes que abarquen derechos y no posiciones feministas o sexistas que niegan la oportunidad de la inclusión cuando se evoca que los grupos vulnerados puedan efectivizar el goce de sus derechos .

El derecho a la pensión es un derecho que busca asegurar el bienestar de las personas cuando sus condiciones no le permiten laborar, pero sigue requiriendo de condiciones dignas

para su vida, después de muchos años de trabajo consagrado en un arte u oficio. De su garantía, depende en muchos casos no solo la vida digna de quien es titular de dicha pensión, sino la de toda su familia. Vale recordar, en este punto, que la familia está también protegida constitucionalmente y definida como núcleo fundamental de la sociedad. De allí la importancia del derecho a la pensión para el logro de una armonía social y de una igualdad de oportunidades. De la posibilidad de goce de este derecho se desprenden otros, como el tener una vivienda digna, garantizar la educación de los hijos o personas a cargo y el mismo derecho a la vida, pues su alimentación y atención en salud puede depender de ese ingreso. La etapa de la vida en que se espera recibir una pensión es especialmente importante porque es el momento en que aparecen padecimientos, enfermedades, incluso una etapa de crisis en el ciclo vital, que sumados a una situación económica precaria podrían afectar el desenvolvimiento de la persona afectando su sistema de defensas, desmejorando su salud y por lo tanto su calidad de vida. Así lo ha entendido la Corte Constitucional, que ha generado fallos interesantes en este sentido. En cuanto a la normatividad vigente en Colombia sobre seguridad social y pensiones en particular, y sus alcances desde la perspectiva de los derechos fundamentales puede decirse que se han realizado algunas reformas bastante polémicas por no estar acordes a los fines del estado social de derecho, los cuales comprometen de manera especial a sus dirigentes, con la garantía del goce de los derechos sociales fundamentales, pues les da prioridad, teniendo en cuenta que los derechos del trabajador son derechos sociales de gran importancia, para el desarrollo humano de las comunidades. Por ello, es posible afirmar que las reformas pensionales de las últimas décadas podrían ser contrarias a los fines del estado social de derecho y vulnerar o limitar el derecho a la pensión de muchos Colombianos sin importar su género.

## 2.2 Marco Teórico

Según el artículo 13 de la Constitución Política vigente en Colombia, todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Para analizar la seguridad social colombiana, en específico el tema pensional, el común denominador de la sociedad es asumir lo que disponga la norma al respecto sin profundizar en temas de la edad para pensionarse. La edad de pensión por ejemplo (62 hombres, 57 mujeres) según el (Dane, 2010-2015) la expectativa de vida de las mujeres es superior a la de los hombres (70,95 Hombres y 77,10 mujeres), lo que implica que el hombre se pensiona a más avanzada edad y disfruta menos su pensión.

El objetivo del análisis, será entonces cuestionar el beneficio de la edad temprana para las mujeres en materia de pensiones. De esta manera, se trata evidenciar cómo, más allá de ser un beneficio, el arreglo institucional perjudica a las mujeres educadas de clase media en dos sentidos: a) hace que las pensiones sean más esquivas para las mujeres, pese a que dada la acumulación de los trabajos productivo y reproductivo, fenómeno que se ha conocido en la literatura de género como doble jornada. Arango y Moliner (2011); y b) disuade a los



empleadores formales de incorporar mujeres trabajadoras a sus instituciones. Ello básicamente porque el beneficio en la diferencia de edad, sumado a otras normas que diferencian a la trabajadora del trabajador, generan incentivos negativos para incorporación de la mujer al mercado laboral formal y consolidan la vulnerabilidad explotable de las mujeres. Fraser(1997). Esto sucede porque las políticas sociales dirigidas a regular lo femenino y su articulación con el campo laboral bien nos maternizan al normalizar el vínculo entre mujer y trabajo reproductivo, o bien dejan la informalidad como la única de nuestras opciones para incorporarse al trabajo productivo.

Los tratados internacionales suscritos por Colombia y la organización internacional del trabajo (OIT) establecen los derechos laborales de los trabajadores y en el tema en cuestión el convenio C11-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) con entrada en vigor el 15 de junio de 1960 protege a todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económicas y en igualdad de oportunidades.

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos

enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en materia de derechos laborales hay conceptos que se han ido tergiversando hasta el punto que existe un gran peligro que la ausencia de normas encierre a las empresas en el círculo vicioso de los bajos salarios y la escasa productividad, donde la ausencia de derechos sociales no llega a compensarse, ni a mediano ni a largo plazo, con los esperados resultados económicos. Además, como lo sostuvieron los defensores del garantismo, las garantías sociales no deberían ser consideradas como variables del ajuste, pues ello equivaldría a

menoscabar su condición de parámetros éticos y culturales a los que cualquier estrategia económica debería ajustarse: lo social no debía subordinarse a lo económico, sino al contrario los programas de ajuste debían respetar los valores sociales y éticos que constituyen los pilares de una sociedad. (Organización Internacional del Trabajo, 1998, s.p).

El régimen de pensiones es percibido normalmente como una manifestación de la seguridad social encaminado a cubrir el riesgo de la vejez para las personas vinculadas con los sectores formales de la economía. En ese sentido, la definición del régimen pensional también involucra la renovación de la población laboralmente activa y la definición de los períodos de cambio generacional. Entre muchas otras cosas, los sistemas pensionales son una manifestación de la idea básica de estado de bienestar que pretende distribuir los bienes requeridos para la ciudadanía social por medio del logro del pleno empleo Esping (2010). Lo anterior implica que la seguridad social es algo que está vinculado necesariamente, por argumentos de sostenibilidad fiscal, históricamente el estado no ha hecho diferencia alguna entre la clase de trabajo otorgado a la mujer, el régimen pensional implica la protección del trabajador productivo en la vejez, y deja de lado el trabajo de cuidado en el hogar asumido por las féminas.

De esta manera, cuando una mujer adquiere la pensión más rápido que un hombre, por ejemplo, o cuando adquiere la pensión con menos dinero que él o cuando una mujer está por fuera del beneficio pensional, esa transacción se ve afectada por las normas de fondo que delegan en la mujer, sin valoración económica, el trabajo de cuidado en el hogar (Benería, 2003; Waring, 1988).

El régimen pensional afectaba de manera directa a las mujeres educadas de clase media, único segmento de mujeres que se afecta o beneficia de manera directa de la definición de cuándo y cómo se puede efectivamente integrar al mercado laboral formal, es decir, las clases medias y medias- altas educadas (Departamento Nacional de Planeación [CEDE] 2012). Las mujeres de las clases bajas, por ejemplo, también resultan perjudicadas por la actual regulación. El aparente beneficio de las mujeres con una edad de pensión menor a la de los hombres, es interpretado por muchos agentes del sector productivo como un costo. En ese sentido, muchos empleadores siguen pensando que contratar a mujeres les sale más caro o representa más problemas, no solo porque tienen que negociar dentro de sus propios hogares la cesión del trabajo reproductivo socialmente asignado al rol femenino, sino porque son beneficiarias de figuras como las licencias de maternidad y la edad de pensión temprana. El conjunto de esos beneficios hacen más costoso el proceso de formalización de las mujeres y crean barreras directas para la incorporación de más mujeres al mercado laboral. Por ello, las afectadas por este determinado tipo de arreglos institucionales son las mujeres trabajadoras formales (educadas y de clase media) en un primer nivel, pero también las mujeres trabajadoras informales y las trabajadoras de cuidado, indirectamente. Reformas que hacen costoso el trabajo femenino afectan transversalmente a mujeres posicionadas en distintos lugares materiales dentro de la sociedad.

Aun cuando la OIT ha establecido los lineamientos sobre los que debe navegarse en el trabajo decente, históricamente la mujer viene siendo afectada de manera especial en el medio laboral. A pesar de los avances de las mujeres en diversas esferas, se mantienen brechas de desigualdad de género en la participación laboral, la segregación ocupacional y los ingresos, la precariedad laboral, participación de las mujeres en posiciones de decisión, influencia y

poder, así como en la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia. Aunque las mujeres de América Latina representan el 51,2% de la población total y el 52.1% de la población en edad de trabajar, están sobre representadas en el grupo que se sitúa fuera del mercado de trabajo (71,7%) y subrepresentadas entre quienes tienen empleo (41,1%). La desproporcionada carga que asumen las mujeres en las tareas de cuidado de la familia es una de las principales explicaciones de esta brecha. (OIT-CEPAL, 2013).

En Colombia las mujeres se ven ampliamente afectadas, en temas como la diferencia salarial, las dificultades para vincularse laboralmente y en términos generales toda la discriminación de la que son víctimas en la sociedad en la que vivimos. En las estadísticas del observatorio laboral del Ministerio de educación las mujeres reciben menores salarios en los diferentes niveles de educación; las recién graduadas que trabajan como dependientes ganan en promedio \$1.523.594 mientras que los hombres ganan \$1.742.706, es decir un 12.6% menos. Según las estadísticas del Dane por ejemplo, para el año 2014, la tasa de desempleo en hombres era de 6.7% mientras que en las Mujeres era del 12.9 %, lo que equivale a 6,2% en contra de las mujeres. . (OIT-CEPAL, 2013).

Adicional a los temas anteriores, se suma lo que Monge ha denominado como “situación de alerta del bono demográfico”. El tema demográfico es vital para el análisis de cualquier tema relacionado con la pensión de vejez. La “situación de alerta del bono demográfico” que se menciona antes, significa que hay un aumento paralelo entre la tasa de dependencia demográfica y la tasa de dependencia por mujer fértil. Serrato (2008). Esto implica que existe una sobrecarga de trabajo reproductivo dado que disminuye la población joven pero aumenta la población adulta objeto de cuidado. Esto resulta preocupante porque genera una presión

sobre la población laboralmente activa, con el correlativo aumento del trabajo de cuidado derivado de la disminución de la población joven y el aumento progresivo de la población objeto de cuidado. Para los demógrafos esto además resulta preocupante porque disminuye las posibilidades de las mujeres de incursión al mercado laboral, dado que crea una especie de jaula de cuidado en la que la crianza de los hijos se seguirá de una presión fuerte frente al acompañamiento de la vejez de los padres, suegros y abuelos. Serrato (2008).

Es necesario analizar además del sector demográfico, el mercado laboral, la edad, el acceso al empleo y el rol histórico de hombre y mujer en la familia y la sociedad. La norma no ha tenido en cuenta en sus reformas el esquema de parámetros determinados por el valor de las contribuciones, el monto de la pensión o tasa de reemplazo y la edad de retiro.

Desde la entrada en vigencia de la Ley 797 de 2003 las edades para pensión en Colombia para el régimen de Prima Media con Prestación Definida es de 62 años para los hombres y 57 para las mujeres lo que en principio representa una ventaja para las mujeres en el sentido que podrán pensionarse a una edad más temprana y disfrutar por mayor tiempo de su pensión.

El hecho que la mujer se pensione 5 años antes que el hombre, que en principio se consideró un beneficio o ventaja, según por las labores de maternidad inherentes a la mujer, hoy en día y dada la realidad pensional es evidente que este requisito termina en muchos casos perjudicando a la mujer debido a que tiene menos tiempo de fidelidad con el sistema, lo que representa directamente menos oportunidades para alcanzar las semanas cotizadas en el Régimen Público o menos tiempo para ahorrar el capital en el fondo privado. Esta conjetura es tan notable, que haciendo análisis de derecho comparado se observa que en la mayoría de países de Europa que fueron referentes a al momento de estructurar nuestro sistema pensional, en este momento tienen equiparadas las edades de pensión entre hombres y mujeres, entre

otros motivos porque la expectativa de vida de las mujeres es incluso superior a la de los hombres. Castro (2013).

La Corte Constitucional realizó un estudio en pronunciamiento de la sentencia C-613 de 2013 terminan declarándose Exequibles los artículos atacados, no es menos cierto que el argumento principal del alto tribunal fue velar por el sostenimiento económico del sistema financiero, aceptando en la parte considerativa de la misma que efectivamente la Ley 1580 de 2012 contiene un trato diferenciado para los diferentes estratos sociales, limitando el disfrute de la Pensión Familiar a los estratos 1 y 2 del SISBEN, y dejando a un lado a los estratos del 3 al 6, lo que abiertamente demuestra una ruptura no solo en la Pensión Familiar, sino en el sistema de Seguridad Social en materia de pensiones en el que se limita la aplicación solo a 2 de los 6 estratos sociales existentes. Al respecto la Corte constitucional plantea:

Si en gracia de discusión se admitiera que los dos colectivos son asimilables en tanto ambos deben acreditar una suma de aportes monetarios al sistema de pensiones equiparables, lo cierto es que la diferenciación es tan sólo aparente y en todo caso está justificada.

El trato desigual es aparente, ya que lo es cierto que tanto en el RAIS como en el RPM, la pensión familiar únicamente favorece a los afiliados en mayor condición de vulnerabilidad socioeconómica, los cuales, dada la estructura del primer régimen, el Legislador concluyó pueden ser identificados por medio de la verificación de la suma de sus aportes —el ahorro realizado durante la vida laboral—. Ciertamente, según el artículo 2 de la ley 1580, los requisitos en el RAIS en materia aportes para que se cause el derecho a la pensión familiar son: reunir, por cada miembro de la pareja, los requisitos para la devolución de saldos por insuficiencia de aportes para financiar cuando menos una pensión de 1 SMLMV o para acceder al Fondo de Garantía de Pensión Mínima. Por tanto, quienes pueden reclamar la

pensión familiar en el RAIS son exclusivamente aquellas parejas que no pueden individualmente siquiera acceder a una pensión de vejez de 1 SMLMV. Esas personas - entendió el Legislador- son las más vulnerables del RAIS y por ello deben ser las beneficiarias de la medida. Herrera y Solano (2013).

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Afiliados al sistema de seguridad social.**

Acto administrativo mediante el cual se reconoce los derechos a la pensión y reconoce la condición de inclusión a la persona física que realiza una actividad laboral.

### **2.3.2 Colpensiones.**

Entidad estatal vinculada al Ministerio del Trabajo, nombre que tomo el Instituto de Seguro Social, que fue reformado y cuyo objetivo es administrar los aportes pensionales del régimen de Prima Media con prestación definida, las prestaciones de carácter especial asignadas por la legislación estatal y la administración del Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos.

### **2.3.3 Garantía de pensión mínima.**

Corresponden al Régimen de Ahorro Individual y de Prima Media, se estableció en la ley 100 de 1993, la garantía de pensión mínima de vejez, la cual busca garantizarle la pensión

a las personas que no alcancen a cumplir con los requisitos de semanas cotizadas para acceder a la pensión.

#### **2.3.4 Inequidad de género.**

Desigualdad o falta de equidad. Es un término utilizado especialmente en Latinoamérica y se asocia a una situación de desigualdad que genera injusticia.

#### **2.3.5 Mercado laboral.**

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

#### **2.3.6 Ministerio de protección social.**

Vela por el cumplimiento de las políticas de seguridad social, presentando reformas y proyectos ante el congreso para que sean evaluadas y por tanto ejecutables para su aprobación y así establecer en el territorio.



### **2.3.7 Ministerio de trabajo.**

Controla el cumplimiento y la ejecución del sistema prestacional colombiano y la presentación de los proyectos para la reforma o cambio para cada una de las necesidades presentada en la ciudadanía colombiana en pro del beneficio colectivo.

### **2.3.8 Régimen.**

Es el conjunto de normas que gobiernan o rigen sobre una actividad, sistema político o económico por el que se administra una nación.

### **2.3.9 Régimen de ahorro individual con solidaridad.**

Conocido como RAIS, es un sistema de ahorro para la vejez que es administrado por fondos privados de acuerdo al esfuerzo de ahorro que haya sido realizado por el aportante.

### **2.3.10 Reformas pensionales.**

Ajustes o modificaciones que realiza el congreso a las disposiciones o normas que regulan el sistema de pensiones en Colombia.

### **2.3.11 Sistema pensional.**

Conjunto de normas que tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la Ley. Se creó con el objetivo de mejorar

las condiciones de vida de los habitantes del territorio nacional, desde su nacimiento hasta la muerte, actualmente a cargo de Colpensiones (anteriormente ISS) y de los Fondos Privados de Pensiones.

### **2.3.12 Superintendencia Financiera.**

Vigila a los Fondos de Pensiones Privados, y Colpensiones en la captación de dinero y el pago eficiente, además de calcular y divulgar la rentabilidad mínima obligatoria de los aportes.

## **2.4 Marco legal**

Las siguientes normas legales son las que respaldan esta investigación:

- Constitución Política de Colombia: Arts. 48, 150 Num. 7º, 189 Num. 16
- Congreso de la República, Ley 10 de 1993, vigente con algunas modificaciones; Ley 797, Ley 860 del 2003, acto legislativo de 01 de 2005, Ley 1122 del 2007.
- Ley 797 de 2003 vigente parcialmente se declararon inexecutable los artículos 11, 14, 18, 21, 23; e inexecutable parcialmente los artículos 7, 9, 12, 13, 14 y 20
- Ley 860 de 2003 artículo 4 declarado inexecutable en agosto de 2004 según sentencia c-754-04
- Ley 1122 del 2007, vigente dio consolidación para la creación de Colpensiones.

- Superintendencia Financiera. Circular 6 de 2011F Traslado de régimen Pensional en los términos de la Sentencia SU-062 de 2010 de la Corte Constitucional. Adiciona Numeral 11 al Capítulo Primero del Título Cuarto de la Circular Básica Jurídica.
- Superintendencia Financiera. Circular 38 de 2010 SF - Modifica la Circular Externa 061 de 2008 expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia
- Circular de 2010 SF - Modificación de las proformas F.0000-147 "Cálculo Actuarial", y F.0000-148 "Bonos y Títulos Pensionales - Cálculo Actuarial" de que trata el Anexo I de la Circular Básica Contable y Financiera - Circular Externa 100 de 1995
- Superintendencia Financiera. Circular 61 de 2008 SF – Instrucciones relacionadas con la rentabilidad a utilizar en el traslado de recursos del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.
- Ministerio de la Protección Social: Circular 1 de 2004 MPS – MH Ingreso Base de Cotización en los Sistemas Generales de pensiones y de Seguridad Social en Salud, Circular 1 de 2005 MPS - (Conjunta MPS y MH)
- Alcance de los artículos 17 y 33 (parágrafo 3o) de la Ley 100 de 1993, modificados por los artículos 4o y 9o de la Ley 797 de 2003 – Cotizaciones obligatorias a los regímenes del Sistema General de Pensiones - Régimen de Prima Media con Prestación Definida; Art. 1o.3, CIRCULAR 32 de 2007 MPS -Personas excluidas del Sistema General de Pensiones, en razón a la edad.
- Circular 2 de 2007 MPS - Reajuste de pensiones
- Circular 69 de 2008 MPS - MH (Conjunta) Cuotas Partes Pensionales
- Circular 3 de 2009 MPS - Reajuste de Pensiones
- Circular 9 de 2011 MPS - Devolución de Aportes

- Documento 1 de 2007 MPS - Convenio Interadministrativo de Asociación entre entidades públicas del sector de la protección social que colaboraran en la reorganización del sistema institucional pensional
- Contraloría General de la República. Resolución 6856 de 2012 CGR - Por la cual se establecen los procedimientos en la liquidación de la Tarifa del Control Fiscal; Art. 13 Inc. 4º

### **Capítulo III. Marco Metodológico**

#### **3.1 Diseño**

El presente trabajo de grado se suscribe a la metodología de investigación documental. De tipo cualitativo, descriptivo y explicativo basado en la información relacionada con el sistema general de pensiones en Colombia.

#### **3.2 Tipo de investigación**

Documental y bibliográfica. La recolección de documentos inicia con una búsqueda en diferentes bases de datos, como fuentes de la investigación identificando el material académico ajustado a las necesidades que requiera el proyecto en términos técnicos y legales.

#### **3.3 El método de investigación**

La investigación se centra en el análisis y la síntesis, porque se busca desmenuzar los conceptos y disposiciones establecidas, para llegar a conocer de manera más amplia los

elementos que las fundamenta y las relaciones que existen entre ellos. Se basa en el material bibliográfico que se encuentra en diferentes formatos físicos y digitales.

### **3.4 Fuentes**

#### **3.4.1 Secundarias.**

Libros, artículos de revistas especializadas, archivos electrónicos, leyes impresas y digitales, tesis de grado.

## **Capítulo IV. Resultados y Discusión**

### **4.1 Descripción de la normativa sobre el Sistema Pensional Colombiano.**

El Sistema de Seguridad Social en Colombia tiene origen en los años 1945 y 1946, con la creación de la Caja Nacional de Previsión (CAJANAL) y el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS). Es así como con la Ley 6ta de 1945, se generalizaron los derechos a pensión, salud y riesgos profesionales de los trabajadores. No obstante tan sólo con la Ley 90 de 1946 se estableció un sistema de seguridad social propiamente dicho como patrimonio autónomo y se reconocieron las prestaciones laborales, entre ellas el derecho a una pensión de jubilación, primas de carácter no salarial y ayudas relacionadas con la prestación de servicios de salud. De esta manera se fueron creando 1.040 cajas de previsión, tanto nacionales como territoriales, que se financiaban principalmente con aportes del Estado colombiano y de los trabajadores públicos. Como resultado, se obtuvo un régimen de prima media en donde todos los aportantes a las reformas del sistema pensional colombiano contribuyen a un fondo

común de naturaleza pública concentrado en el ICSS, con afiliados provenientes principalmente de empresas del sector privado, una base pequeña de trabajadores por cuenta propia y un sistema disperso de regímenes que cubrían a los empleados del sector público, el ejército y la policía. El sistema se caracterizó, por un inadecuado manejo administrativo que otorgaba generosos beneficios extraordinarios para la población inscrita. En este orden de ideas, la falta de recursos de un sistema que no se autofinanciaba y el derecho a una pensión temprana tuvo como consecuencia la revaluación y modificación de estos dos actos legislativos en la década de 1990.

#### **4.1.1 La cobertura del sistema.**

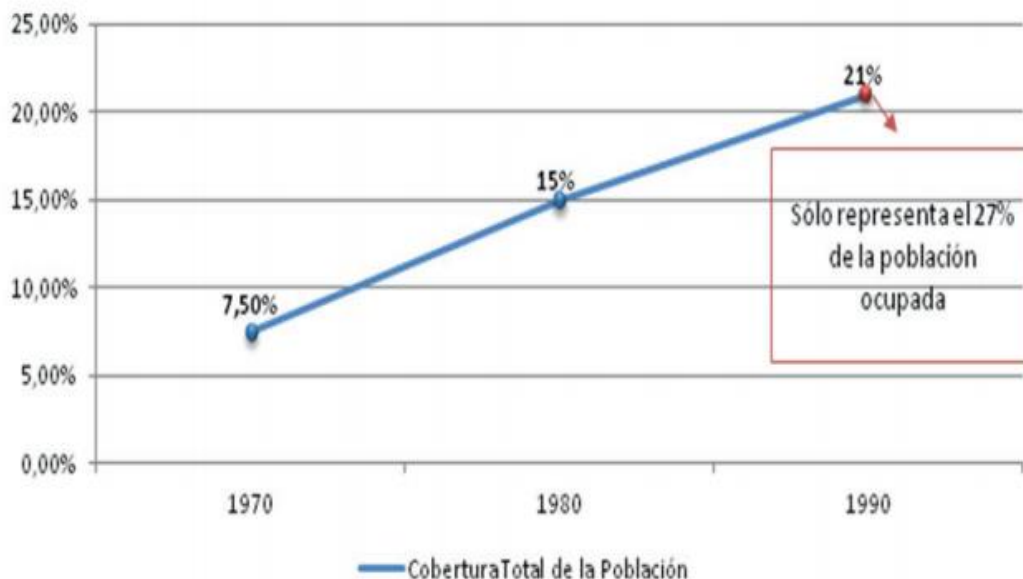
Según la comisión de racionalización del gasto y de las finanzas públicas y de acuerdo con las características específicas del mercado laboral colombiano, sólo los profesionales licenciados tenían acceso al sistema pensional. Asimismo, la población que tenía un empleo de carácter formal podía ser parte del sistema, siendo esta última, una evaluación subjetiva.

#### **4.1.2 La diversificación de los regímenes y equidad.**

El Estado, en su calidad de garante permitió que se fundaran establecimientos que prestaran el servicio del sistema pensional sin ningún tipo de restricción o un esquema regulatorio definido. En estos casos se sugerían regímenes, condiciones de acceso y requerimientos distintos de jubilación para los afiliados de cada entidad (Regímenes especiales). Resultante en una estructura desigual del sistema, en donde igualmente las garantías para cada uno de las entidades eran dadas por el Estado.

#### 4.1.3 Solidaridad y eficiencia.

El sistema no es solidario por cuando hay diversos sistemas y cajas de previsión del nivel central y territorial. Así mismo, el sistema no es eficiente por cuanto el estado no reguló a tiempo el sistema ni controló la existencia de nuevos regímenes. Es de tener en cuenta que entre 1970 y 1980 la cobertura del sistema pasó del 7.5% al 15% del total de la población, aumento atribuible a la medicina familiar en el Instituto de Seguros Sociales, entidad pública del orden central encargada de la regulación y prestación de servicios de seguridad social para el país, desde 1992 establecida como una empresa industrial y comercial del estado, para 1990 (Ver Figura 1) la cobertura del sistema pensional era de 21% de la población total y del 27% de la población ocupada. La cobertura de los trabajadores asalariados ascendía solo al 51.7% en este momento donde el sistema pensional era concebido como estatal. (Comisión de racionalización del gasto, 2004).



*Figura 1.* Población que se encuentra cobijada por el sistema pensional. Autor, 2004 Adaptado de la “Cobertura del Sistema Pensional Colombiano”, 2004, *Documento Sistema de pensiones y deuda pública*.

La reestructuración del sistema pensional fue facilitada por la Constitución de 1991, pero la Ley 100 de 1993 la reformó en su forma estructural y sentó las bases del actual sistema pensional. El objetivo adicional fue ampliar la cobertura, adecuar la edad de retiro a las nuevas condiciones demográficas y de esperanza de vida del país, equilibrar la relación entre contribuciones y beneficios, reducir costos de administración y mejorar los rendimientos de los aportes para garantizar la sostenibilidad futura del sistema. Bonilla (2001). De esta manera se pretendió adecuar el sistema pensional de Colombia con las necesidades demográficas y económicas actuales, y dar cumplimiento a las características propias de un Estado Social de Derecho.

Es así como se da lugar al actual sistema dual, que consiste en los regímenes de prima media con prestación definida, traído del sistema hasta entonces vigente y ahorro individual con solidaridad en donde se realizan aportes a una cuenta de ahorro individual administrada por fondos especializados de carácter privado. Sin embargo, a pesar de ser un sistema dual, el acto legislativo de 1993, limitó la inclusión de algunas cajas de previsión al nuevo sistema. Esta reforma tocó tangencialmente varios regímenes denominados “especiales” como por ejemplo, las cajas de previsión de Ecopetrol, el Magisterio, el Ejército Nacional, la Policía Nacional, el Congreso de la República y la Rama Judicial, las Fuerzas Armadas y la Presidencia de la República. Dando como resultado una situación de desigualdad al quedar excluidas del sistema algunas cajas de previsión responsables de pagar las prestaciones por jubilación de algunos funcionarios públicos, representando un detrimento en el Estado. Ahora bien, el régimen de prima media con prestación definida es de carácter público, se basa en el



principio de la solidaridad. En este régimen los aportes de los cotizantes son incluidos en un fondo común y eran administrados por el Instituto de Seguros Sociales, hoy Colpensiones.

La solidez y sostenibilidad del fondo común depende de varios factores como: a) número de afiliados; b) edad de los afiliados; c) beneficios a distribuir; d) del valor y frecuencia de los aportes; e) de la rentabilidad de las inversiones hechas por el ICSS y f) de los costos de administración. Por otra parte, el régimen de ahorro individual con solidaridad es gestionado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). En este régimen los afiliados aportan a una cuenta de ahorro individual para crear un capital suficiente para cobrar una prestación futura después de unas cotizaciones por varios años. La ley 100 propone como fecha de corte los 57 años en las mujeres y 60 en los hombres. Cuando el salario base de liquidación frente al cual se están realizando los aportes, supera los tres salarios mínimos legales mensuales vigentes, el contribuyente deberá aportar un 1% adicional sobre el valor del aporte, el cual será destinado al Fondo de Solidaridad Pensional. En este orden de ideas la solidez de los fondos del régimen de ahorro individual está en manos del tamaño o valor de los aportes y del número de afiliados.

A lo largo de los años el sistema dual de pensiones ha presentado varias debilidades y desventajas para los dos regímenes. En el caso del régimen de prima media con prestación definida, la distribución de los beneficios generados por el fondo común no tiene una proporción exacta, lo cual genera dos tipos de desequilibrios que afectan la equidad y buen funcionamiento de este régimen público. En primer lugar, la naturaleza pública del fondo común al que llegan todos los aportes de los afiliados al sistema, al no tener una proporción exacta de los aportes, se tiende a beneficiar a la población de mayores ingresos económicos quienes tienen mayor cobertura en el sistema y pueden tener acceso a una mesada más alta

por cuenta de altos salarios base de cotización en los últimos 10 años de su vida laboral y en segundo lugar, el número de contribuciones por pensionado se hace cada vez menor debido a reducción por la masiva desafiliación originada en el desempleo y traslado a los diferentes fondos, disminuyendo la cantidad de personas que aportan dinero al sistema en comparación con quienes ya son pensionados y reciben una mesada.

El régimen de ahorro individual también posee visibles desventajas que recaen en la no redistribución de los recursos generados a lo largo del tiempo entre los afiliados. Esto genera desequilibrios entre los cotizantes de mayor ingreso con los de menor ingreso. Asimismo, los aportes al fondo de solidaridad propios de este régimen son insignificantes y trasladan la responsabilidad sobre la desigualdad al Estado. Es importante mencionar que la vigencia de varios regímenes especiales con altos costos fiscales, la concesión de generosos privilegios por transición del régimen de prima media al de ahorro individual, el reconocimiento del derecho a una pensión mínima para afiliados con 20 años de contribuciones y la migración de afiliados entre el régimen de prima media a las AFPs, fueron las causas principales del agotamiento de las reservas del ISS al cumplirse tan solo 10 años de vigor de la Ley 100 de 1993.

A raíz de las problemáticas anteriores, se vio necesaria la implementación de nuevas medidas que ayudaran a racionalizar los beneficios de los futuros pensionados y su resultado fue la implementación de la Ley 797 de 2003. En este caso, la base constitucional del sistema no fue modificado, es decir, esta normativa no llegó a convertirse en acto legislativo. La Ley 797 de 2003 hizo varias modificaciones al sistema general de pensiones, con el objetivo principal de recapitalizar el fondo común del ISS y racionalizar los recursos y cumplir en un futuro, con la entrega de las mensualidades a los beneficiarios de éste régimen. En este caso

el legislador estableció: a) un aumento en la tasa de cotización o aporte de los afiliados; b) un incremento en el tiempo mínimo de cotización requerido para acceder a la pensión de vejez; c) una modificación en las tasas de remplazo empleadas en la liquidación de las pensiones de vejez en el subsistema de prima media; d) una reducción de la vigencia del período de transición establecido (se adelanta del 1ro de enero de 2014 al 1ro de agosto de 2010 excepto para trabajadores que hayan cotizado por lo menos 750 semanas a la aprobación de la reforma constitucional); e) Un fortalecimiento en las contribuciones al fondo de solidaridad pensional y en la reducción de las comisiones de administración de las AFPs y f) la obligatoriedad de afiliación de todos los trabajadores independientes.

Es de tener en cuenta que los regímenes especiales de pensiones, a partir de la Ley 707 de 2003, entran en detrimento para su posterior eliminación con la reforma introducida por el Acto legislativo 001 de 2005. Por ejemplo, se sometió a los nuevos empleados de Ecopetrol a que fuesen integrados al régimen común, fuere cual fuere su decisión, mas no dentro del régimen de todos los empleados vinculados previamente. Posteriormente, se expidió la Ley 860 de 2003 con el fin de subsanar algunos vicios de inconstitucionalidad de la Ley 797 de 2003. Los vicios subsanados hacían referencia a la población beneficiaria del régimen de transición (quienes se encontraran cotizando en un régimen y debían ser transferidos al nuevo) y la distinción entre otorgamiento de beneficios por pensión de invalidez por enfermedad y accidente.

La reforma del 2005 cambió algunas normas ya existentes, las cuales fueron adicionadas al artículo 48 de la Constitución, de esta manera, disposiciones como por ejemplo:

(...)la vigencia del reformado régimen pensional de los docentes, el respeto de los derechos adquiridos, la obligatoriedad del pago de las pensiones, que ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo, pero que podrán entregarse a ancianos pobres ayudas económicas inferiores al mínimo, fueron adicionadas a la Constitución Política Nacional” (Bonilla, 2001).

Adicionalmente, la reforma de 2005 pretendió homogenizar requisitos y beneficios pensionales con el objeto de lograr una mayor equidad en el sistema. Así se tomó la decisión de acabar totalmente con los regímenes de transición, especiales y exceptuados. No obstante, el acto legislativo dejó vigente los regímenes especiales de la Fuerza Pública y del Presidente de la República. Entre otras disposiciones, se estableció que no será posible, a partir de la vigencia de la ley la imposición de impuestos o contribuciones sobre las pensiones. En este sentido, se homogenizaron requisitos y beneficios, entre ellos:

- No podrá dictarse disposición alguna o involucrarse acuerdos de ninguna naturaleza para apartarse de lo allí establecido.
- Los beneficios y requisitos serán para todas las personas los establecidos en la ley del sistema general de pensiones.

No obstante, se determinó que el plazo establecido en 2005 para la desaparición de los regímenes especiales de pensiones es el 1ro de enero de 2010. Al respecto se establece que se mantendrán solamente los regímenes de la Presidencia de la República y de la Fuerza Pública: a)Fuerzas Armadas y b) Policía Nacional).

La reforma buscó disminuir la influencia y el poder de decisión de las organizaciones sindicales y las convenciones colectivas en el régimen pensional. En este sentido se estableció que;

(...) en el caso de pactos y convenciones colectivas, a partir de la vigencia de esta ley, no se podrán establecer impactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas para el sistema general de pensiones. Los acuerdos vigentes expiraron el primero de agosto de 2010. Finalmente, la reforma estableció un monto máximo de pensión mensual para el régimen común, determinando que a partir del primero de agosto de 2010, no abran pensiones superiores a veinticinco salarios mínimos con cargo a recursos de naturaleza pública y desaparece la decimocuarta mesada. (Universidad Externado de Colombia, 2005).

En conclusión, a pesar de los avances logrados con ese conjunto de reformas como se muestra en la tabla 1, se evidencia que el sistema sigue presentando los mismos problemas estructurales que se han buscado solucionar durante los últimos 14 años: desfinanciación del sistema de reparto, baja cobertura, falta de equidad e insostenibilidad fiscal. Lo más grave de esos problemas es que todos terminan reflejándose en exclusión de los más pobres, existiendo además, diferencia de géneros en el derecho a pensión respecto a las mujeres.

Tabla 1

*Características principales de cada régimen pensional*

Tipo de Afiliación	Régimen de Transición (RT)	Régimen de Prima Media (RPM)	Régimen de Ahorro Individual (RAIS)
<b>Edad para la pensión por vejez</b>	Hombres: 60 años Mujeres: 55 años	Hombres: 60 años Mujeres: 55 años	Capital suficiente (110% de una pensión mínima)
<b>Tiempo mínimo de cotización</b>	1.000 semanas en cualquier tiempo o 500 semanas en los últimos 20 años anteriores al cumplimiento de la edad.	1.000 En el 2005 se aumenta a 1.050, a partir de cuándo se aumenta 25 semanas anuales hasta alcanzar 1.300 en el 2015.	No se requiere tiempo mínimo sino capital mínimo. (para acceder a la pensión mínima debe tener un tiempo mínimo de cotización de 1.150 semanas)
<b>Tasa de Cotización</b>	2005: 15%; 2006: 15,5%; 2009: 16% <sup>5</sup>		
<b>Repartición de la Tasa</b>	75% el empleador y 25% el trabajador		
<b>Tasa de reemplazo</b>	Entre 65% y 85% del IBL	Entre 65% y 85% del IBL	Depende del ahorro realizado y de la rentabilidad del portafolio
<b>Pensión Mínima y Máxima</b>	Mínimo 1 SMMLV	Mínimo 1 SMMLV y máximo hasta 25 SMMLV	Mínimo 1 SMMLV
<b>Calculo de la Pensión</b>	65% del IBL + 2% adicional por cada 50 hasta las 1200 semanas + 3% por cada 50 semanas hasta 1400 semanas	Entre 65% y 85% del IBL decreciente con el nivel de ingresos. $r = 65,5 - 0,5 s$ $s = \# \text{ SMLV en el IBL} + 1.5\% \text{ por cada 50 semanas adicionales}$	Retiro Programado o renta vitalicia: Se calcula con base en el capital ahorrado y en la expectativa de vida.

**Nota:** Resume los parámetros principales de cada régimen incluyendo el régimen de transición que duraba 21 años. Autor: Fedesarrollo. Ley 100 de 1.993 y 797 de 2003.

## 4.2 Caracterizar la distribución del ingreso, realizando una comparación inter-temporal con el sistema pensional y sus efectos legales

En la literatura investigada, sobre la distribución de los subsidios se tratan temas relacionados con salud, educación y acceso a servicios públicos, actualmente se le da importancia a la distribución de los subsidios en el sistema pensional, pues alcanzan a ser cerca del 4% del PIB, confirmando la gran desigualdad que existe en el tema.

Lasso (2006) encuentra que los subsidios otorgados por el gobierno a los pensionados son los más inequitativos de todos: el 80,8% de los subsidios están dirigidos a la quinta parte más rica de la población, mientras que solamente el 0,2% de los subsidios son recibidos por la quinta parte más pobre de la población. En la misma línea de argumentos, Núñez (2009) registra una mayor concentración, encontrando que el 86,3% de los subsidios se otorgan a la quinta parte más rica, mientras que el 0,1% de los subsidios llega a la quinta parte más pobre. Esto evidencia la grave inequidad presente en el actual Sistema Pensional, ya que además de estar mal focalizados.

López y Lasso (2008) muestran la existencia de una estrecha relación entre un salario mínimo elevado y una baja tasa de cotización al Sistema Pensional. Ellos calculan el crecimiento real del salario mínimo desde 1996 hasta 2008 y concluyen que este aumento no favoreció a los hogares pobres pero sí produjo una mayor tasa de evasión fiscal, lo cual implica que un aumento en el salario mínimo afecta a las personas de menos recursos. Merchán (2002) por su parte, establece una clara relación entre los salarios y el Sistema Pensional y señala que la informalidad es la causante de la baja cobertura del Sistema. Al lograr un diseño financieramente viable y a la vez redistributivo no hay claridad sobre qué tipo de sistema es mejor, si un sistema público o uno privado.

La Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL con el apoyo de los países bajos seleccionó a Colombia como uno de los 4 países para hacer un interesante estudio sobre “El impacto de género de la reforma de pensiones de América Latina”. Este estudio muestra como la mayor parte de la población adulta mayor son mujeres en relación con los hombres, pero perciben menor número de pensiones y de menor valor. (CEPAL, 2003). Con el fin de medir la regresividad en la distribución de los ingresos pensionales se utiliza el ingreso promedio de

los afiliados con variables demográficas como la edad y el género, donde se organiza a los individuos de acuerdo con su salario, de menor a mayor, con el fin de obtener el ingreso promedio poblacional.

Índice Demográfico	Año		
	2005	2012	2020
Población total	42.888.592	46.581.823	48.723.700
Población Masculina	21.169.835	22.997.087	23.584.736
Poblacion femenina	21.718.757	23.584.736	25.138.964
Razón hombre:mujer	97,47	97,51	93,82
Razón niños:mujer	38,03	34,78	33,18
Índice de infancia	31,01	27,74	26,55
Índice de juventud	26,28	26,44	25,80
Índice de vejez	6,25	7,00	7,61
Índice de envejecimiento	20,17	25,22	28,65
Índice demográfico de dependencia	59,41	53,23	51,86
Índice de dependencia infantil	49,44	42,51	40,31
Índice de dependencia mayores	9,97	10,72	11,55
Índice de Friz	156,97	142,97	134,46

Figura2, Elaborado a partir de las estimaciones de población 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020 Nacional, Departamental y Municipal por sexo, grupos quinquenales de edad. *Adaptado de “Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Dane”, 2012, Indicadores demográficos 2005-2020.*

La baja densidad de cotización al Sistema Pensional es un problema estructural, propio del mercado laboral colombiano, donde se ha presentado año tras año una ausencia de políticas que fortalezcan la estabilidad laboral, al contrario se ha generado tercerización, obligando a los trabajadores a tener diferentes contrataciones o lapsos de tiempos que imponen para volverlas a realizar. Se hace inevitable al observar las bajas tasas de cotización que tienen las personas, en especial las de los índices más bajos, y si no se resuelve este problema, será imposible obtener un Sistema General de Pensiones con una alta cobertura. Colombia tiene una de las tasas de desempleo y de informalidad más altas de la región, lo cual hace que la cobertura del Sistema Pensional disminuya de manera importante, ya que los



trabajadores informales, por definición, no hacen contribuciones a seguridad social, por lo cual se reduce notablemente la población que en el futuro podrá acceder a una pensión. Vaca (2012).

#### **4.3 Evaluar los factores influyentes en la relación salarial y el esquema provisional de hombres y mujeres, teniendo en cuenta las tendencias en el mercado laboral.**

La presencia de los dos regímenes pensionales en Colombia, posterior a la ley 100 de 1993, RPM y RAIS, tuvo como fin establecer las condiciones para crear un mejor sistema. No obstante y teniendo en cuenta los motivos de la reforma, ninguno de los dos regímenes ha mostrado ser mejor que el otro y cada uno ha exhibido sus alcances y limitaciones en relación a la equidad y sostenibilidad del sistema.

Una primera aproximación a los alcances y límites, es la solidaridad al interior del sistema pensional, principio inspirador consignado en el artículo 48 de la Constitución Política de 1991, y que para el caso del RPM presenta dos desequilibrios:

1. El primero de ellos, es la relación desproporcionada que existe entre los aportes hechos al fondo y los beneficios que se perciban del mismo, creando un desequilibrio entre afiliados del régimen, privilegiando de manera perversa a los de mayor ingreso. Bajo el principio de solidaridad cada uno de los afiliados aporta al sistema en proporción a sus ingresos, y el fondo, se convierte en un mecanismo redistributivo de los recursos garantizando una pensión mínima para los más pobres. Contra este principio confabulan dos las prácticas comunes; cotizar por debajo de los ingresos reales, considerando la evasión y la elusión de los aportes, por largos periodos de tiempo y contribuir de manera sostenida y acorde a las posibilidades durante los años que serán

tenidos en cuenta para la liquidación de la pensión, práctica que no es posible para los afiliados de bajos ingresos, además del poder de negociación de pequeños segmentos de la población para pactar beneficios elevados en detrimento de los intereses de la comunidad.

2. El segundo desequilibrio, está condicionado a las tendencias del comportamiento demográfico. Cuando la población afiliada envejece el número de contribuyentes por afiliado es cada vez menor, con lo que la sostenibilidad del sistema es trasladada a las nuevas generaciones, que deben hacer mayores aportes y durante periodos de tiempo más largos. La situación actual del sistema, evidencia que la población en edad de jubilación aumenta de manera más rápida (Ver tabla 2, Figura 3), en relación a la población joven afiliada a los fondos, que genera un desbalance provocado por mayores beneficios frente a menores contribuciones. El capital acumulado en los periodos en que la mayoría de los afiliados al fondo era población joven, se consume, y las nuevas generaciones tendrán que aumentar sus aportes, evidenciándose un desequilibrio entre generaciones.

**Tabla2,***Esperanza de vida según sexo.*

Período	Esperanza de vida poblacional	Esperanza de vida Mujeres	Esperanza de vida Hombre
1985-1990	67,99	71,52	64,65
1990-1995	69,25	73,37	65,34
1995 -2000	70,9	74,95	67,07
2000-2005	72,56	76,31	69
2005 - 2010	74	77,51	70,67
2010-2015	75,22	78,54	72,07
2015 -2020	76,15	79,39	73,08

**Nota:** Indicadores demográficos según departamento 1985-2020. Conciliación Censal 1985-2005 y Proyecciones de Población 2005-2020. Autor: DANE.

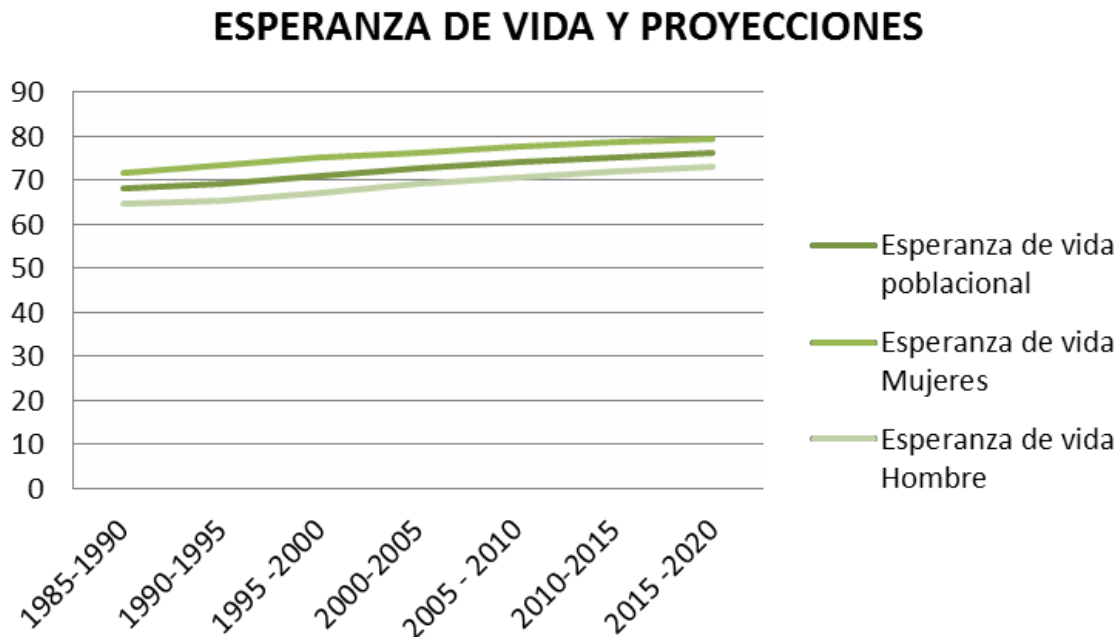


Figura 3, Proyección en la esperanza de vida 1985 a 2020. Adaptado de “*Estadísticas Ministerio de Seguridad Social*”, Esperanza de vida y proyecciones 2020.

Existen múltiples motivos para encausar la reforma del sistema de seguridad social colombiano, dado que El sistema por la ley 90 de 1946, no es financieramente viable y produce un impacto económico desfavorable, es fundamentalmente inequitativo y de imposible expansión para ampliar la cobertura. Las deficiencias son estructurales y no se superan con ajustes administrativos, o de cotizaciones y beneficios; por lo tanto se requiere un régimen enteramente distinto.

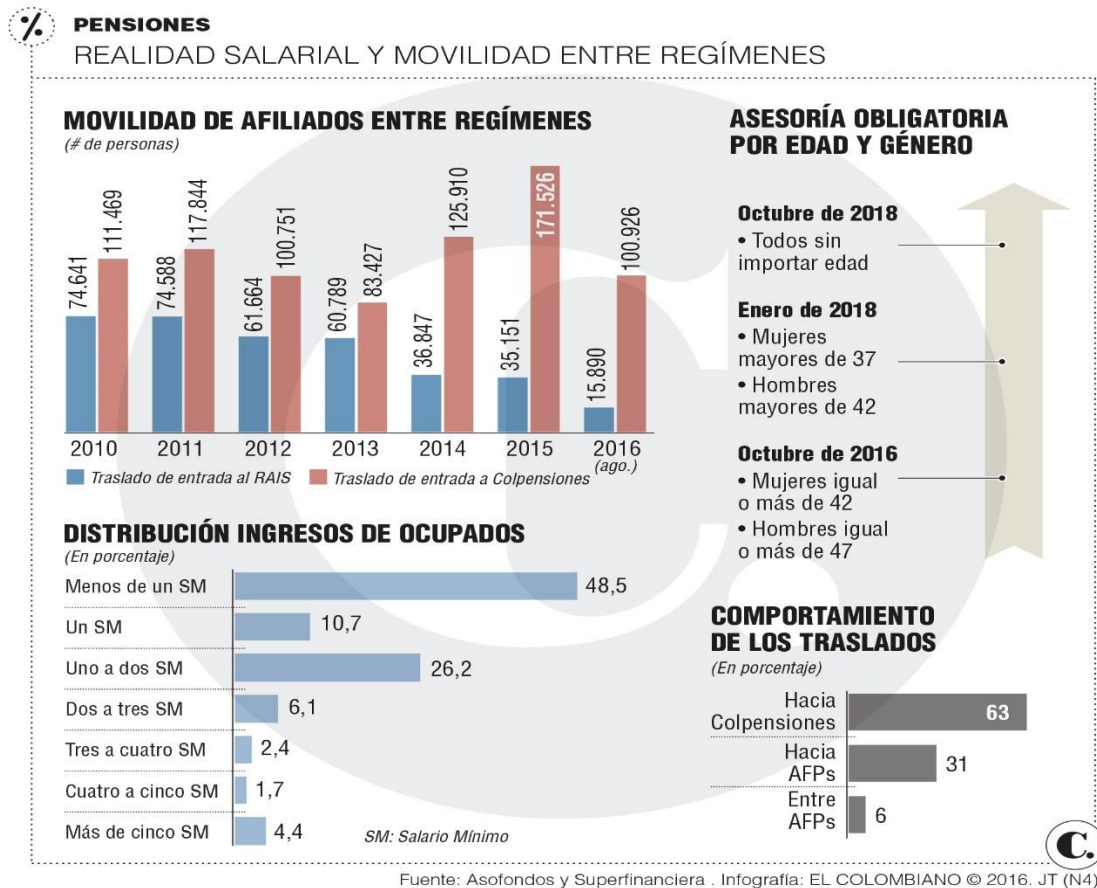


Figura4, Realidad salarial y movilidad entre regímenes. Adaptado de “Asofondos y Superfinanciera”, Infografía El Colombiano 2016.

Posterior a la ley 100, no hubo aumento en la cobertura atribuida a los fondos de pensiones, en realidad lo que se presenta es una recomposición de la población afiliada existente (Ver Figura 4). El caudal de afiliaciones de los fondos privados fue provocado por una migración de los afiliados del ISS hoy Colpensiones por la oleada inicial de nuevos afiliados que posteriormente quedaron inactivos.

La cobertura en términos de afiliados con relación a la población económicamente activa (PEA) disminuyó, lo cual no sólo fue producto del bajo desempeño económico de inicios de la década, sino que además los cambios estructurales (la apertura comercial, la liberalización

financiera, la flexibilización del mercado de trabajo bajo el nuevo modelo económico, y la privatización de la provisión de los derechos sociales), llevaron a un aumento de la informalidad y la desvalorización de la mano de obra.

El sistema aún después de la reforma, mantiene el privilegio de la afiliación y del beneficio de la pensión a quienes tienen ingresos estables, continuos y suficientes para hacer los aportes. No hace falta enunciar la dificultad por la que muchos colombianos atraviesan para conseguir un trabajo que les brinde mínimas condiciones, pero sobre todo estabilidad laboral.

### Conclusiones

Es evidente que la dimensión de género está todavía en el debate en la reforma pensional colombiana, es preciso enfocarse en los problemas propios que presentan los afiliados como personas, hombres y mujeres, que enfrentan barreras y situaciones propias de las condiciones de su sexo, las cuales pueden traducirse en discriminaciones como las que se han indicado, las barreras pueden implicar, igualmente, mayores costos fiscales si, como en el caso de las mujeres, éstas van a terminar siendo sujetos de pensiones mínimas con garantía fiscal o de indigencia.

Los ingresos en la vejez para la gran parte de la población dependen de los ahorros hechos durante la vida o del acceso a pensiones, no obstante, se presenta la política asistencial como una forma de suplir las dificultades existentes dentro del sistema de protección social. Es importante resaltar que en la búsqueda de un verdadero Estado Social de Derecho debe ser prioritario consolidar un Sistema de Protección Social que en efecto cumpla con los planteamientos centrales de protección a la población, uno de los factores más importantes para un cambio sobre la situación de la mujer provienen de la exclusión que aún persiste para que las mujeres ingresen, asciendan o permanezcan en la estructura laboral de la sociedad y el hecho de las interrupciones por cuenta de su mayor asignación a trabajos de la sociedad no remunerados. En todo caso, a fin de progresar en estas evaluaciones debe abandonarse la posición de que cualquier análisis de género sea basado en la mujer como beneficiaria por razón de parentesco, matrimonio o relaciones de pareja y no como destinatarias directas usufructuarias de derecho y deberes en relación con la seguridad social.

No puede afianzarse la protección social de la vejez de nuestros ciudadanos en el régimen contributivo si no se consulta nuestra realidad social y nuestras condiciones especiales de pobreza cuyo diagnóstico y resultado deben motivar reflexiones y acciones precisas, así como la estructura de nuestro mercado laboral. Se hace imprescindible abordar una reforma de fondo a nuestro pilar solidario que permita una mayor cobertura y que por ende contribuya a la mejora en equidad para las mujeres de Colombia con alta participación en el mercado laboral informal y estacional, dada el alto grado de marginalidad, desplazamiento y responsabilidades de la mujer en nuestra sociedad.



### **Recomendaciones**

La medida de una menor edad de jubilación para las mujeres que fue pensada como mecanismo compensatorio por la menor participación femenina en el empleo y sus menores salarios, puede obrar en contra de las mismas mujeres, cuando la pensión se calcula sobre la base de los aportes capitalizados y la expectativa de vida. En ese sentido, sería deseable una igualación de la edad de jubilación entre los dos sexos, pero también mayor información sobre el hecho que en el sistema de beneficios definidos, esa desventaja de las mujeres no cuenta. También puede pensarse en arreglar este factor de discriminación vía legislación que obligue a un cálculo unisexo de estas rentas, pero esto podría llevar a la selección adversa de mujeres de mayor edad por parte de estos fondos.

También, es posible que la menor edad de jubilación de las mujeres esté teniendo un efecto sobre su carrera profesional, pues opera como un limitante para nombrarlas en cargos de responsabilidad, si se sabe que se retirarán más temprano que los hombres que compiten con ellas por el mismo cargo. Debería ser eliminado la diferencia en la edad de pensión entre hombres y mujeres.

Es necesaria una reforma, que busque principalmente disminuir la inequidad del sistema pensional por medio de incentivos y soluciones, en todos los sectores económicos en la búsqueda de una mejor calidad de vida para los colombianos. Para poder pensar en un sistema pensional donde el Estado promocióne y defienda la equidad y donde los que tienen una situación financiera sostenible, tomen la decisión de financiar su propia pensión, un país con un mercado laboral más incluyente en el que predominen relaciones laborales formales y con los incentivos apropiados para que los empleados ahorren para obtener una mejor educación y

preparación para la vida laboral. Sin embargo, lo anterior implica una remodelación de las instituciones en Colombia, así que para poder llegar a esta situación tan deseable, las medidas deben ser acordadas por la población en general teniendo como único interés la sostenibilidad y el desarrollo tanto de la economía como de la población en nuestro país.

## Referencias

- Arango, L. G. y Moliner, P. (Ed). (2011). *El trabajo y la ética del cuidado*. Bogotá, Colombia: La CarretaEditores.
- Benería, L. (2003). *Gender, Development and Globalization: Economics as if all people mattered*. Londres, Inglaterra: Routeledge.
- Betín, T. (20 de marzo de 2016). Aprobado en segundo debate proyecto que reduce a mujeres semanas para pensionarse.*El Herald*o. Recuperado de [www.elheraldo.co/politica/aprobado-en-segundo-debate-proyecto-que-reduce-mujeres-semanas-para-pensionarse-311327](http://www.elheraldo.co/politica/aprobado-en-segundo-debate-proyecto-que-reduce-mujeres-semanas-para-pensionarse-311327)
- Bonilla, R. (2001). Pensiones: en Busca de la equidad. *Cuadernos de Economía*,20(34), 306-335. Recuperado de <http://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/24449/25037>
- Buchely, L. y Castro, M. (2013). La Reforma Pensional y las mujeres, ¿Cuándo será que dejarán de ‘hacernos el favor’? *Precedente*, 2, 205-226. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/287941512\\_La\\_reforma\\_pensional\\_y\\_las\\_mujeres\\_Cuando\\_sera\\_que\\_dejaran\\_de\\_%27hacernos\\_el\\_favor%27](https://www.researchgate.net/publication/287941512_La_reforma_pensional_y_las_mujeres_Cuando_sera_que_dejaran_de_%27hacernos_el_favor%27)
- Departamento Nacional de Planeación, CEDE – Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico (EconomicDevelopmentStudies Center) de la Universidad de los Andes y Banco Interamericano de Desarrollo. (2012). *Mujer y movilidad social, misión de movilidad social y equidad*. Cárdenas, J. et al.
- CEPAL. (2003).*Informe de la Reunión Regional de Expertos: El Impacto de género en la Reforma de Pensiones en América Latina (Santiago de Chile, 10 y 11 de marzo de 2003)*. Recuperado de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/12404/lcl1905e.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100. Diario Oficial 41.148, Bogotá, Colombia, 23 de Diciembre de 1993.
- CEPAL. NU. (2010). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2009*. Recuperado de [www.cepal.org/es/publicaciones/924-anuario-estadistico-america-latina-caribe-2009-statistical-yearbook-latin-america](http://www.cepal.org/es/publicaciones/924-anuario-estadistico-america-latina-caribe-2009-statistical-yearbook-latin-america)
- Comisión de Racionalización del Gasto y de las Finanzas Públicas. (1997). *El saneamiento fiscal un compromiso de la sociedad. Tema IV, Sistema de Pensiones y deuda pública*. Bogotá, Colombia: La Comisión

- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford, Inglaterra: Oxford University Press
- Fedesarrollo. (2010). *El sistema pensional en Colombia: retos y alternativas para aumentar la cobertura*. Informe final. Recuperado de [http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/El-sistema-pensional-en-Colombia\\_Retos-y-alternativas-para-aumentar-la-cobertura-12-de-abril-2011.pdf](http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/El-sistema-pensional-en-Colombia_Retos-y-alternativas-para-aumentar-la-cobertura-12-de-abril-2011.pdf).
- Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus: critical reflections on the "postsocialist" Condition*. Nueva York, EEUU: Routledge.
- Herrera Tapias, B. y Solano Bent, D. (2015). La pensión familiar y el derecho laboral como escenario de desigualdades. *Justicia Juris*, 11(2), 82-91. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rj.v11i2.766>
- Lasso, F. (2006). *Incidencias del gasto público social sobre la distribución del ingreso y la reducción de la pobreza*. Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad. Recuperado de [http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/eventos/archivos/IncidenciadelGPS\\_0.pdf](http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/eventos/archivos/IncidenciadelGPS_0.pdf)
- López H. y Lasso F. (2008). Salario mínimo, salario medio y empleo asalariado privado en Colombia. *Borradores de economía* 484, 1-44. Recuperado de <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/pdfs/borra484.pdf>
- Merchán, C. (2002). ¿Cuáles son los colombianos con pensiones privilegiadas? DNP, Bogotá. *Archivos de Economía, Documento 182*. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/182.pdf>
- Núñez, J. (2009). Incidencia del gasto público social en la distribución del ingreso, la pobreza y la indigencia. *Archivos de Economía, Documento 359*, DNP,
- OIT. (1998). Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento - adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998. Recuperada de <http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>
- OIT. (2013). Trabajo decente e igualdad de género en América Latina, políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. *Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura,*

*Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf)

Serrato, L. (2008). Conciliación entre vida familiar y vida laboral: el caso del cuidado infantil en Bogotá. (Tesis de maestría) Bogotá.

Superintendencia Financiera de Colombia. (2014).

(<https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/index.jsf>)

Universidad Externado de Colombia. (2005). De la ley 797 de 2003 al Acto legislativo No 1 de 2005. Una reforma Pensional Inconclusa. *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social* (8), 23-23. Agosto. Recuperado de

[https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/boletin\\_8.pdf](https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/boletin_8.pdf)

Vaca, J. (2012). El sistema pensional colombiano: ¿fuente de igualdad o desigualdad? *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, 43(1), 37-66. Recuperado de

[http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2013/11/Sistema-pensional-colombiano-Julio-C.-Vaca-pp.-37-66-C-E-Junio-2013\\_Web.pdf](http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2013/11/Sistema-pensional-colombiano-Julio-C.-Vaca-pp.-37-66-C-E-Junio-2013_Web.pdf)

Waring, M. (1988). *If Women counted A new Feminist Economics*. Nueva York, EEUU: Harper&Row